

личных целей собственников бизнеса, менеджмента и персонала. Эти вопросы остаются открытыми для дальнейшего изучения в системе оценки работников предприятия.

* * *

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.М. Шестакова, ст. преподаватель

В настоящее время происходит серьёзная трансформация социально – экономической системы. В поисках рычагов более эффективного развития часто анализируются лишь экономические факторы, методы управления или другие чисто рационалистические аспекты деятельности. Не учитывается, или мало учитывается тот факт, что субъектом хозяйствования всё-таки является человек. На трудовое поведение работников, эффективность их деятельности особое влияние оказывают ценностные ориентации, убеждения, вера, традиции, т.е. факторы культуры.

В современных условиях жёсткой конкуренции и быстрого изменения окружающей среды относительно стойкими остаются только ценности. принципы, убеждения - составляющие культуры человека или организации.

Некоторые руководители считают, что высокие ценности – это лишь красивые слова или, в лучшем случае, полезные характеристики общества. Своей же организацией они надеются эффективно управлять только с помощью материальных стимулов. Проходит время, и такие руководители начинают замечать, что отсутствие культурных ценностей приводит к снижению вполне материальных экономических показателей.

Реализация стратегии развития организации невозможна без ведущей роли морали, соответствующих жизненных и трудовых ценностей её руководителей и сотрудников. Для одних организаций корпоративная культура – это «костюм», без которого уже непристойно выходить на рынок товаров и услуг, а для других – возможность реализации творческого потенциала членов трудового коллектива. Наконец, для современных организаций – это сильнейший мотивационный фактор.

Корпоративная культура – сложный, многоаспектный, малоформализованный феномен, который, однако, играет важнейшую роль в деятельности организаций и обеспечении их эффективности.

Корпоративная культура, прежде всего, определяется системой ценностей организации и её сотрудников. Успешная деятельность предприятия требует декларирования своих целей, определения способов их достижения и официального объявления своих ценностей. Это осуществляется путём формулирования миссии, определения «дерзкой цели», провозглашения основных принципов. Таким образом, именно ценности лежат в основе корпоративной культуры и, в конечном итоге, определяют отношение работников к труду.

Сильная корпоративная культура характеризуется тем, что большинство сотрудников разделяет основные организационные ценности. И именно такая культура способна обеспечить конкурентоспособность, экономический рост и эффективность деятельности предприятия в современных условиях.

* * *

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ УКРАИНЫ

Е.М.Щолокова, ст. препод., А.Н.Макаров, ст. препод., ПГТУ

По результатам проведенного исследования и мнениям экспертов, Украина воспринимается как страна с высокими политическими рисками, экономика которой, тем не менее, обладает значительным потенциалом.

Среди конкурентных преимуществ отмечено выгодное географическое положение, значительные промышленные мощности ,дешевая и квалифицированная рабочая сила, наличие ряда важных полезных ископаемых.

Вместе с тем, экономическая политика Украины не создала предпосылок для полного использования этого потенциала, в результате чего страна значительно отстала от своих соседей по темпам роста экономики.

Экономика Украины сильно зависит от политических рисков ,как от внутривнутриполитических, так и от внешнеполитических .В качестве негативных факторов –высокая зависимость экономики от низких цен на энергоресурсы, инфляция и т.д.

Существует и определенная неоднородность экономического развития регионов Украины. В качестве негативных моментов, сдерживающих приток иностранных инвестиций, следует отметить низкую степень надежности украинской банковской системы